



Universidad Andina del Cusco

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



**Motivación laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la
Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017.**

Tesis presentada por:

Bach. Karen Patricia Huanca Pilares

Tesis para optar al título profesional de

Psicología

Asesor:

Dr. Gareth del Castillo Estrada

Cusco – Perú

2020



Agradecimiento

A mi asesor, por sus sugerencias, dedicación, apoyo y compromiso desde que se comenzó el proyecto, quien me proporciono la base para el éxito y finalización de esta investigación.

A mis padres por ser los principales en apoyarme a cumplir mis sueños y metas, por enseñarme que con esfuerzo y dedicación todo se puede lograr.

A la Facultad de Ciencias de la Salud de mi casa de estudios por permitirme ver la realidad dentro de esta, el cual le da valor al estudio, demostrando su cooperación durante la recolección y aplicación de información para la investigación realizada.



Dedicatoria

A mis padres y hermano que siempre estuvieron presentes, brindando su apoyo incondicional, ya que sin ellos esto no sería posible, sus palabras de aliento y consejos, fueron mi guía y fortaleza para darme la fuerza necesaria de seguir luchando.

A mi familia por aconsejarme e impulsarme para que siga adelante luchando por mis sueños.

A mis primos, que fueron fuente de inspiración en especial a Celeste, les digo que si yo pude ustedes también lo harán.

A la vida que de una forma u otra me enseñó el camino para continuar, cuando parecía que me iba a rendir.

Karen Patricia Huanca Pilares



Resumen

La presente investigación pretende identificar y describir el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017. Se utilizó el instrumento de Escala de Motivación MLP (Logro, Poder y Afiliación) adaptado en Lima – Perú por Sonia Palma Carrillo (2006), la escala consta de 15 ítems que miden el nivel de motivación laboral teniendo así sus dimensiones de necesidad que son: logro, afiliación y poder. La escala fue aplicada a una población de 184 docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, esta investigación es de alcance descriptivo, de diseño no experimental-transversal. Llegándose a la conclusión de que el nivel de motivación laboral en los docentes es alto.

Palabras clave: Motivación laboral.

Abstract

This research aims to identify and describe the level of work motivation in teachers of the Faculty of Health Sciences of the Andina University of Cusco, 2017. The instrument of Motivation Scale MLP (Achievement, Power and Affiliation) adapted in Lima was used - Peru by Sonia Palma Carrillo (2006), the scale consists of 15 items that measure the level of work motivation, thus having its dimensions of need, which are: achievement, affiliation and power. The scale was applied to a population of 184 teachers from the Faculty of Health Sciences of the Andina University of Cusco, this research is descriptive in scope, not experimental-cross-sectional in design. Coming to the conclusion that the level of work motivation in teachers is high.

Key Words: Laboral Motivation



Jurado de Tesis

Dra. Angelit Ruth Morveli Palomino

Dictaminante

Mg. Holgado Tejada Laura Diana

Dictaminante

Mgt. Ps. Juan Segismundo Durand Guzmán

Presidente replicante

Ps. Edgar Sánchez Rodríguez Replicante.

Replicante

Dr. Gareth del Castillo Estrada

Asesor



Índice

Contenido	Pág.
Capítulo 1.....	10
1.1 Planteamiento del Problema	10
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Problemas específicos	13
1.3 Justificación	14
1.3.1 Conveniencia.....	14
1.3.2 Relevancia social.....	14
1.3.3 Implicancias prácticas	15
1.3.4 Valor teórico.....	15
1.3.5 Utilidad metodológica.....	16
1.4 Objetivos de la Investigación	16
1.4.1 Objetivo general	16
1.4.2 Objetivos específicos	16
1.5 Delimitación del Estudio.....	17
1.5.1 Delimitación espacial	17
1.5.2 Delimitación temporal.....	17
1.6 Aspectos éticos	17
Capítulo II.....	19



2.1	Antecedentes de Estudio	19
2.1.1	Antecedentes internacionales	19
2.1.2	Antecedentes nacionales	20
2.1.3	Antecedentes locales	22
2.2	Bases Teóricas	23
2.2.1	Definición de motivación	23
2.2.2	Definición de motivación laboral.....	24
2.2.3	Perspectivas teóricas sobre la motivación.....	25
2.2.4	Teorías de Motivación.....	26
2.3	Variable	30
2.3.1	Identificación de la variable	30
2.3.2	Operacionalización de variables	31
2.4	Definición de términos básicos	31
Capítulo III		33
3.1	Enfoque de Investigación	33
3.2	Alcance del Estudio	33
3.3	Diseño de Investigación	33
3.4	Población	34
3.5	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	35
3.5.1	Escala de Motivación MLP (Logro, Poder y Afiliación).....	35
3.6	Validez y Confiabilidad del instrumento	36



3.6.2	Confiabilidad de la Escala de Motivación MLP (Logro, Poder y Afiliación)	36
3.7	Plan de Análisis de Datos.....	36
	Capítulo IV	38
4.1	Resultado respecto a los objetivos específicos	38
4.2	Resultado respecto al objetivo general.....	43
	Capítulo 5.....	45
5.1	Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	45
5.2	Limitaciones del estudio	45
5.3	Comparación crítica con la literatura existente	46
5.4	Implicancias del estudio.....	50
	Conclusiones	51
	Sugerencias	52
	Referencias bibliográficas	53
	Apéndice.....	57



Lista de tablas

Contenido	Pág.
Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable</i>	31
Tabla 2. <i>Distribución de los docentes según escuela profesional</i>	34
Tabla 3. <i>Distribución de los docentes según condición laboral</i>	34
Tabla 4. <i>Motivación laboral, según necesidad de logro, poder y afiliación</i>	39
Tabla 5. <i>Motivación laboral, según condición laboral</i>	40
Tabla 6. <i>Motivación laboral, según tiempo de servicio</i>	40
Tabla 7. <i>Motivación laboral, según edad</i>	41
Tabla 8. <i>Motivación laboral, según sexo</i>	42
Tabla 9. <i>Motivación laboral, según escuelas profesionales</i>	43
Tabla 10. <i>Nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco</i>	43



Capítulo 1

Introducción

1.1 Planteamiento del Problema

La Universidad Andina del Cusco es una institución acreditada por la Red Internacional de Educadores -RIEV- y licenciada por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria -SUNEDU-, por ello fue necesario que esta cuente con condiciones básicas y estándares ya establecidos por estas entidades, con el fin de buscar y brindar calidad de servicio educativo, el cual está presente en todas las facultades. Dentro de la universidad existen cinco Facultades siendo una de ellas la Facultad Ciencias de la Salud, la cual según la Universidad Andina del Cusco (2017) dice que busca formar profesionales de calidad con formación científica y humanista, con la finalidad de promover, prevenir e intervenir frente a distintas enfermedades para la obtención de un adecuado diagnóstico, tratamiento y recuperación de la salud, logrando así que existan profesionales con principios éticos, líderes, competentes y con valores, ya que trabajaran directamente con la salud de seres humanos. Frente a ello el soporte de los docentes universitarios es de vital importancia. Según la Ley Universitaria 30220 (Congreso de la República, 2014) afirma que todos los docentes tienen las siguientes actividades a realizar: constante investigación, la permanente de la enseñanza, la gestión universitaria y la proyección social.



Al existir exigencia de calidad en cuanto a educación por parte de la SUNEDU y la RIEV los docentes cumplen un papel importante para el cumplimiento de los diferentes estándares de estas entidades, siendo ellos calificados constantemente, el cual puede influenciar a la motivación que ellos tengan. Entonces, la motivación es un factor de inmensa importancia en las diferentes áreas de la vida, ya sea dentro del trabajo o la educativa, ya que esta, orienta y guía las acciones de una persona para que cumpla sus objetivos, es decir estas, son las razones por el cual las personas actúan como lo hacen (Naranjo, 2009). Tomando en cuenta que es la motivación, se pudo observar que algunos profesionales eligen ser docentes motivados por la vocación, ya que buscan a través de la enseñanza brindar conocimiento, mientras que otros están motivados por necesidad de buscar trabajo, ya que muchas entendidas no tienen puestos de trabajos disponibles y otros por la necesidad de tener un sueldo fijo.

Si se habla de motivación dentro de un trabajo esta buscara que un colaborador cumpla con sus funciones de manera óptima (Ruiz, 2015). Es decir la motivación laboral, debería tomar mayor importancia, ya que esta influye en el impulso de las acciones que realice un docente.

David McClelland (citado por Espinoza & Giglio, 2006) dice que la motivación laboral está vinculada a la disponibilidad y compromiso de un individuo, para el cumplimiento de metas organizacionales es decir esta será capaz de provocar, sostener y dirigir una conducta, asimismo, propone necesidades como poder, afiliación y logro los cuales tendrán influencia en su motivación. Salazar & Northía (2016) dice que estas necesidades guían a un individuo, para que estos elijan y realicen una acción, descartando así otras alternativas.

Entonces un docente motivado no tendrá inconvenientes en trasladarse, capacitarse, cumplir con las exigencias de la SUNEDU y la RIEV, o dejar de lado su trabajo para enseñar en la Universidad, sin embargo se pudo observar apatía e inconformidad en los docentes universitarios



en cuanto a la distancia considerable para llegar a la universidad y que esta esté al frente de una planta de tratamiento de aguas residuales, viéndose a si también la de renuncia de muchos docentes.

La Universidad Andina del Cusco, para obtener la acreditación internacional por la RIEV y el licenciamiento de la SUNEDU cumplió con diferentes estándares de estas entidades, siendo uno de ellos: el logro de que, el 25% de sus docentes trabajen a tiempo completo es decir 40 horas semanales en horario fijo. Siendo esto un problema para docentes que buscan tener un doble empleo.

A partir de noviembre 15 del presente año todos los docentes universitarios que quieran continuar enseñando deberán contar con el grado de maestría esto en cumplimiento con la disposición del artículo 82 de la Ley Universitaria (La Republica, 2018). Es decir todos los docentes que quieran laborar en la Universidad Andina del Cusco deben contar con el título de magíster, el cual es avalado por el artículo N° 9 de las normas que regulan a los docentes y jefes de práctica (Universidad Andina del Cusco. 2017).

Dentro de la investigación solo se tomaron en cuenta a docentes quienes según el reglamento de docentes y jefes de práctica los dividen en dos: ordinarios o nombrados -principales, asociados y auxiliares, el cual es ratificado periódicamente en el cargo- y contratados –es quien brinda su servicio mediante un contrato establecido-. Sin embargo no se tomaron en cuenta a los jefes de práctica ya que según el Artículo 26° del Reglamento de docentes sobre los Jefes de Prácticas y Ayudantes, estos no tiene asignaturas y solo colaboran con el docente, teniendo condiciones distintas de trabajo (Universidad Andina del Cusco, 2017).

Si hablamos de docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la motivación es de suma importancia, ya que esta alberga a escuelas profesionales con alumnos que buscan trabajar con



seres humanos, si un docente no está motivado los alumnos saldrán perjudicados de alguna manera dentro de su desarrollo profesional y académica. Ya que de ellos depende la formación de profesionales en calidad, competentes y con principios éticos.

Para que un docente esté capacitado, invierta en su educación, deje algún otro trabajo para prestar su tiempo a la universidad, y quiera pertenecer a una Universidad Licenciada y Acreditada Internacionalmente debe estar motivado, ya que si no lo está, según los estándares que hoy en día nos rigen, estos docentes, no podrán ejercer la docencia universitaria.

Según Salazar & Northía (2016), los trabajadores son distintos y ninguno de ellos labora por la misma causa; diferentes personas trabajan por distintos factores los cuales brindarían un soporte a su motivación, y pueden ser influenciadas por necesidad de logro, poder y afiliación y por en factores como: condición, sexo y el tiempo que labore.

En este sentido, la investigación será importante y clave puesto que se busca que el docente sea reconocido como el recurso humano más importante, debido a las funciones que este realiza el cual también influye en su bienestar.

1.2 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de motivación laboral docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017?

1.2.1 Problemas específicos

- a) ¿Cómo se presenta la necesidad de Logro, Afiliación y Poder en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017?
- b) ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017, según condición laboral?



- c) ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017, según tiempo de servicio?
- d) ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017, según sexo?
- e) ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017, según Escuelas Profesionales?

1.3 Justificación

La importancia del estudio será abordado en diferentes áreas, explicando así, su utilidad, el aporte que brinda a la sociedad, a la institución y a la teoría con la cual se trabaja, los cuales se muestran a continuación:

1.3.1 Conveniencia

La presente investigación es conveniente e importante debido a la necesidad de brindar conocimiento acerca de la motivación laboral de los docentes, para así poder comprender la importancia de estas dos variables y su presencia dentro de la universidad, ya que de estas dependen el adecuado cumplimiento de la calidad de servicio educativo, por ello requiere la atención necesaria de los directores de cada escuela profesional. También es conveniente porque nos muestra la realidad en la que se encuentra la universidad, para que de esta manera se pueda establecer sistemas de incentivos, integración de los docentes y la respectiva preocupación por su bienestar, para así poder mejorar y afianzar la motivación puesto que, esta, es clave para un adecuado cumplimiento de las funciones que cada docente realice. La investigación también es conveniente pues se busca que el docente se considere como el recurso humano más importante.

1.3.2 Relevancia social



El aporte social de la presente investigación es amplio, ya que, en primer lugar, con los resultados se podrá generar una orientación específica de acuerdo a motivación y las necesidades que mueven a cada uno de los docentes. Por otro lado, promueve el reconociendo a cada uno de los docentes, fomentando así una máxima preocupación por los directivos pues, de cada docente dependerá el adecuado desenvolvimiento de sus alumnos frente a la sociedad ya que el inculcara los saberes previos en cuanto a su desarrollo académico, un docente motivado que busco su constante desarrollo profesional y académico podrá infundir a sus alumnos las adecuadas enseñanzas para el futuro profesional de cada alumno.

1.3.3 Implicancias prácticas

La presente investigación tiene el fin de que al docente se le reconozca su labor de manera que esta influya a su adecuado desenvolvimiento dentro de sus labores un ejemplo de ello sería: dentro de la Dirección de departamento quienes se encargan del bienestar docente creen un perfil de dirección, apoyado con Recursos Humanos para facilitar procedimientos administrativos los cuales busquen que los docentes estén motivados ya sea con reconocimientos por su trabajo, días libres, réplicas de capacitaciones, talleres, los cuales estén vinculados a variables relacionadas con el desempeño laborar y liderazgo.

1.3.4 Valor teórico

La investigación tiene relevancia teórica puesto que en la actualidad no se realizaron investigaciones que tengan como población a docentes en la Facultad de Ciencias de la Salud. Por ello es necesario que exista un precedente de la importancia de un docente universitario pues debería ser considerado el recurso humano más importante. Por ello es de vital importancia dar a conocer conocimiento sobre temas contextualizándolos a la realidad en la que se encuentra los estudios en docentes, es por eso que se ha buscado y obteniendo teorías que respondan a las



necesidades actuales específicamente de la motivación docente, ya que en su mayoría tales teorías solo son usadas en empresas de índole no educativa. Así mismo, a partir de los resultados hallados en la investigación servirán de base para generar nuevas investigaciones y teorías con fundamento científico.

1.3.5 Utilidad metodológica

El estudio busca potenciar bibliografía el cual permitirá actualizar y dar a conocer nuevos conocimiento sobre la motivación laboral utilizando metodología objetiva, teorías científicas, tomando estas como antecedente. Buscando así la aparición de nuevas investigaciones ya sea del ámbito local o nacional, de diferentes tipos y alcances metodológicos. De igual manera permitirá el mejoramiento e implementación de programas, talleres y actividades en favor de los docentes universitarios.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo general

Identificar y describir el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Identificar y describir cómo se presenta la necesidad de Logro, Poder y Afiliación en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017.
- b) Identificar y describir si existe diferencia en el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017, según condición laboral.



- c) Identificar y describir si existe diferencia en el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017, según tiempo de servicio.
- d) Identificar y describir si existe diferencia en el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017, según sexo.
- e) Identificar y describir si existe diferencia en el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017, según Escuelas Profesionales.

1.5 Delimitación del Estudio

1.5.1 Delimitación espacial

El estudio sobre motivación laboral se trabajó con docentes de Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, el campus está ubicado en la comunidad de Collana, distrito de San Jerónimo, provincia del Cusco departamento de Cusco.

1.5.2 Delimitación temporal

La presente investigación fue llevada a cabo durante el periodo del 2017 donde se originó el planteamiento del problema, la observación y aplicación del instrumento, el 2018 se verificó antecedentes e investigaciones, teorías y conceptos sobre el tema, consecutivamente en el 2019 se realizaron los análisis estadísticos pertinentes para tener los resultados y conclusiones para así ser sustentado en el 2020.

1.6 Aspectos éticos

Para el aspecto ético fue acorde a los principios éticos de los psicólogos y Código de conducta según la Asociación de Psicología Americana (2017) y el Colegio de psicólogos del Perú (2018). Para ello la investigación contara con los siguientes criterios los cuales son explicar brevemente a



que se debe la investigación, para qué servirán los datos recolectados y que aportara está a la institución, para lo cual se contó y trabajó con el consentimiento informado el cual fue entregado a los docentes de la Universidad Andina del Cusco de la Facultad de Ciencias de la Salud, donde se encuentra la confidencialidad el cual es importante porque todos los datos obtenidos, serán usados solo con la finalidad de que todo resultado obtenido del presente estudio, no sean mal utilizados o difundidos.



Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de Estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales

López (2015) investigó sobre motivación como un importante elemento en el desempeño laboral de docentes en una Unidad Educativa en Carabobo, llevada a cabo en Venezuela en el 2015, para poder ser Magíster en Educación, con el objetivo de analizar si la motivación influye en el desempeño laboral de docentes de esta institución y como esta afecta en la calidad de la educación. La metodología se basó en un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, ya que solo busco describir y comparar datos. Para recopilar información, se utilizó un cuestionario de 27 ítems, el cual fue aplicado a 23 docentes de 75 docentes el cual era la población. Como resultados se pudo obtener que existe baja motivación laboral en los docentes, en cuanto a los objetivos específicos se halló que el logro es la necesidad más predominante, como segunda la afiliación y por último de poder, al existir baja motivación se pudo llegar a la conclusión que el docente busca ser reconocido, valorado, y de alguna manera ser recompensado, sin embargo esto no sucedía existiendo un cierto abandono por la institución afectando así a la calidad en educación que brindaban.

Acosta (2019) presenta la investigación acerca de cómo la motivación es un factor que interviene en las educadoras del nivel inicial en la escuela de la Parroquia de Nayón y cómo afecta



esta al rendimiento educativo de sus alumnos, realizada en Ecuador, para obtener el título de educadora inicial, con el cual se busca conocer cómo la motivación afecta en el desempeño laboral dentro de sus clases, la investigación es descriptiva de enfoque cualitativo, se concluyó que la enseñanza dentro de esta escuela está viéndose afectada debido a la baja motivación que existe en los docentes, reflejando así negativos resultados a la hora de brindar sus clases afectando a su forma de enseñar, ya que sus alumnos no tienen el aprendizaje esperado. Tomando en cuenta los resultados se enfatiza que el estado de ánimo de los docentes refleja frustración, inconformismo y fracaso el cual viene a ser una de las principales inquietudes de la institución, ya que fuera de ello existen conflictos entre colegas docentes por diferencias ya sea en el ámbito económico o celo profesional.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Solís (2016) realizó una investigación sobre motivación laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres realizada en el año 2016 en la Universidad César Vallejo en Lima-Perú para poder ser reconocida como licenciada en psicología, la investigación es descriptiva, transversal de enfoque cuantitativo, no experimental, 321 trabajadores fueron la muestra con la que se trabajó los cuales laboraban en tal municipalidad. El principal objetivo se basa en determinar el nivel de motivación laboral, así como conocer qué necesidad de motivación tienen. El MLP de motivación fue el instrumento que se utilizó. Se obtuvo como resultados que los trabajadores están en el nivel medio del grado de motivación, seguidos de una alta motivación y por último una baja. En cuanto a los impulsos motivadores se halló que la necesidad de afiliación tiene el puntaje más alto, seguido de la motivación de logro y por último de poder. Concluyéndose así que existe una media motivación laboral y siendo el impulso motivador el de la afiliación.



Sánchez (2016) realiza una investigación sobre la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote, realizada en el 2016 en Perú, en la Universidad Cesar Vallejo para tener el título en licenciada en Psicología, el principal objetivo busca determinar si existe relación entre motivación y satisfacción laboral en colaboradores de la red de salud de Chimbote. Su población estuvo conformada por 120 colaboradores, no se seleccionó ninguna muestra, utilizándose toda la población debido a que se quería obtener resultados más veraces. Utilizaron el instrumento escala de motivación MLP y un cuestionario de satisfacción laboral. Se halló que existe una correlación entre estas dos variables es decir que existe que estas tienen relación una con la otra, todos los colaboradores tienen alta motivación, y un promedio de satisfacción laboral siendo esta equilibrada. Se concluye entonces que tanto la motivación como la satisfacción laboral están relacionadas las cuales se ven reflejadas en el cumplimiento adecuado de las funciones de todos los colaboradores, demostrándose así que se debe estar pendiente de estas dos variables puesto que, las funciones que realicen cada individuo será de forma eficiente.

Catata (2017) presenta su investigación el cual habla de las necesidades que predominan en los docentes de una Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional llevada a cabo en el 2017, Puno-Perú, presentada en la Universidad Nacional del Altiplano para ser licenciado en educación secundaria, su objetivo principal fue determinar los tipos de necesidades que predominan en los docentes de dicha Institución. Participo una población de 36 docentes. Se utilizó el instrumento de motivación de McClelland, es una investigación de tipo descriptiva. Entre los resultados destacan lo siguiente, la necesidad de logro, alcanzo un alto porcentaje, siendo segunda la de poder y por último la afiliación. En conclusión, el tipo de necesidad que más predomino en los docentes es la necesidad de logro, demostrando así que los docentes buscan el éxito, sobresalir



y cumplir objetivos trazados, sin embargo se halló también que la necesidad de poder debe ser observada, ya que si se presenta negativamente puede traer conflictos dentro de la institución.

Murrugarra (2018) realiza una investigación donde habla sobre el nivel de motivación y que tipo de necesidades predominan basándose en McClellan en docentes de una Institución Educativa de Inicial N°192 en Puno, en el 2017, realizada en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez para obtener el grado de licenciada en administración y marketing. Esta tuvo como objetivo analizar e identificar el nivel de motivación y cuál de las necesidades según McClelland es la que resalta en los docentes de dicha institución. Participaron 14 docentes, la investigación es no experimental, descriptiva de enfoque cualitativo. El instrumento utilizado es un cuestionario de 15 preguntas. Los resultados hallaron que hay alta motivación laboral en dicha población y ninguno un nivel bajo, además la edad, sexo, tiempo de servicio y condición laboral son variables que no afectan estadísticamente al nivel de motivación laboral. Entre las necesidades la que resaltó es el logro. En conclusión, el nivel de motivación laboral fue alto, predominando el logro el cual explica el porqué de como un docente busca el éxito.

2.1.3 Antecedentes locales

Olivares (2017) investigo sobre el análisis de correlación en relación a la motivación y desempeño docente dentro de la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco sede, Andahuaylas, en el 2017 realizada en la Universidad Andina del Cusco, su principal objetivo era analizar la relación entre las variables mencionadas. Como población se trabajó con 30 docentes. Se utilizó un cuestionario de motivación y desempeño docente, siendo así una investigación cuantitativa correlacional. Concluyéndose entonces la existencia de baja motivación laboral y un regular desempeño dentro de sus aulas, confirmándose que al existir relación entre estas dos variables los docentes buscan ser reconocidos y ser tomados en cuenta por sus directivos, por otra



parte se vio una realidad donde existen salarios incumplidos. Es por ello que los docentes no se sienten motivados para realizar sus funciones adecuadamente, fuera de que se sienten abandonados al estar lejos de la sede central.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Definición de motivación

Peña & Villón (2018) indica que para comprender todos los aspectos sobre motivación laboral, será esencial comenzar por conceptos que hablen de motivación, sin embargo a continuación se cita a algunos autores para entenderla:

Dubrin (2008) refiere que si se habla etimológicamente, el término de motivación nace del latín: “motivus” y “ción” y juntos significan el movimiento de acción, es decir que existe una fuerza el cual guía o conduce a una persona para que esta se esfuerce para ello realiza diferentes actividades para lograr su objetivo.

González & Bretones (2009) definen a la motivación como el impulso de una persona para realizar diferentes comportamientos los cuales buscan satisfacer necesidades, expectativas o intereses.

Delgado (citado por Peña & Villón, 2018) define a la motivación como un proceso por el cual los individuos, realizan diferentes actividades, diferentes esfuerzos para el cumplimiento de diferentes objetivos en la búsqueda de alcanzar algún tipo de necesidad.

Díaz (2010) afirma que el estímulo que ayuda y guía a un individuo a elegir o descartar una opción de otra es la motivación.

Judge & Stephen (2009) dice que la motivación es como un proceso que influye en la intensidad, rumbo y persistencia que un individuo realiza para el cumplimiento de un objetivo.



Entonces, tomando en cuenta a estos diferentes autores decimos que la motivación es todo un proceso que guía, estimula y orienta a un individuo para el cumplimiento de alguna meta u objetivo.

2.2.2 Definición de motivación laboral

Naranjo (2009) indica que la motivación laboral si se ve desde un punto de vista ideal, este sería el conjunto de fuerzas el cual hace que un trabajador llegue a comportarse de cierta manera y esta le dirigirá al logro de una meta organizacional.

Gallup (citado por Fischman, 2014) realizó un estudio en el cual explica que estar motivado dentro del trabajo implica el deseo de querer realizar una acción tomándose en serio esta y esforzarse para cumplir sus funciones de manera óptima.

Vroom (citado por González & Bretones, 2009) asegura que si existe motivación laboral en cualquier entidad, un colaborador se desempeñara de manera adecuada y competente siendo esta importante para los beneficios organizacionales, sin embargo si esto fuera lo contrario existiría baja calidad en la prestación de servicios e inadecuada productividad existiendo ausentismo e inadecuado clima laboral para los individuos, mostrándose apáticos e insatisfechos.

Dubrin (2008) asegura que la motivación laboral es una combinación compleja del comportamiento de una persona, teniendo tres componentes de vital importancia:

- Respuesta y dirección de la conducta: es decir, si existe una adecuada motivación laboral existirá confianza, creatividad, sentido de ayuda y superación; si es lo contrario aparecerán un bajo desempeño de sus funciones, frustraciones, inasistencias al trabajo y hasta renuncias.
- Grado de esfuerzo: el cual está relacionado compromiso que tiene un individuo con su labor, buscando siempre hacer lo mejor y no mostrarse aptos para el trabajo.



- Conducta perseverante: la cual está referida a cuánto tiempo se mantiene el esfuerzo que se realiza para llegar a un objetivo.

Según todos los autores la motivación laboral está enfocada al comportamiento que tienen los trabajadores frente a diferentes actividades dentro de su trabajo, siendo un proceso que tiene fuerza y dirección, para el desarrollo de sus funciones las cuales de acuerdo como estén estas serán reflejados en su labor las cuales pueden llegar a afectar a las entidades donde trabajan ya sea de manera positiva como negativa.

2.2.3 Perspectivas teóricas sobre la motivación:

a. Perspectiva conductual

Tal perspectiva apunta e indica que la motivación está determinada por recompensas ya sean externas o internas y por castigos según Santrock (citado por Naranjo, 2009). Entonces si por ejemplo un individuo es recompensado con el aumento de su salario o si le llegan llamada de atención, estos eventos pueden llegar a modificar el comportamiento de este. Naranjo (2009) indica que mientras más retribuciones existan, habrá un alto interés para mantener conductas adecuadas y estas alejaran comportamientos inadecuados.

Trechera (citado por Pereira, 2009) indica que las teorías basadas en recompensas y castigos comienzan desde el punto de que: los individuos por lo general se comportan de acuerdo a la búsqueda de ganar algún incentivo, evitando así aquellas que les generen pérdidas o algún daño.

En conclusión esta perspectiva busca que cualquier modificación de algún comportamiento se realiza a través de refuerzos, premios o por librarse de algún castigo.

b. Perspectiva humanista.

Naranjo (2009) refiere que esta perspectiva se centra en la persona y es su capacidad de lograr su propio crecimiento personal y la libertad para elegir qué es lo que buscan.



García (citado por Naranjo, 2009) asegura que la motivación está impulsada por necesidades y estas dependen de niveles los cuales cuando estas están satisfechas se busca cumplir con las que siguen a esta.

c. Perspectiva cognitiva

Ajello (citando por Naranjo, 2009) indica que esta teoría está definida por como un individuo percibe, aprende, recuerda y piensa sobre la información que le llegan de diferentes estímulos, los cuales son procesados a través de sistemas como el comportamental, afectivo y fisiológico, el cual al ser procesado genera una conducta.

Santrock (citado por Naranjo, 2009) indica que los pensamientos, creencias, percepciones, ideas y opiniones acerca de las habilidades que una persona tenga sobre sí mismo, definirá lo siguiente: la forma en la que uno se comporta, el tiempo y duración del esfuerzo que este tenga frente a una situación, por lo tanto esta afectara al resultado de sus acciones.

2.2.4 Teorías de Motivación

a. Teoría de la jerarquía de las necesidades

Según Judge & Stephen (2009) habla de la teoría principal sobre motivación planteada por Abraham Maslow la cual habla de la jerarquía de las necesidades las cuales se mencionan a continuación:

Maslow (citado por Judge & Stephen, 2009) identifica las siguientes:

- ✓ Fisiológica: En la cual se encuentran necesidades básicas como el hambre, la sed, alimentación, descanso entre otras.
- ✓ Seguridad: Donde se encuentra el cuidado físico, la moral, la familia, recursos materiales.
- ✓ Sociales: Donde se halla la amistad, relaciones interpersonales, afecto.



- ✓ Estima o reconocimiento: Se encuentra el autoconocimiento, el respeto, la autonomía, el éxito.
- ✓ Autorrealización: Siendo el último nivel aquí ya debe existir un crecimiento y la autorrealización el cual le ayudara a resolver de mejor manera sus conflictos será más creativo y estará en la búsqueda de desarrollar su propio potencial.

b. Las teorías X y Y

McGregor (citado por González & Bretones, 2009) plantea su teoría y dice que existe dos tipos de personas. Apareciendo así dos teorías: la teoría X, donde pertenecen individuos negativos, y la teoría Y, donde pertenecen personas positivas, esto basándose en como los líderes o jefes de una empresa observaban a sus colaboradores. Entonces llego a la conclusión de que las personas que pertenecían a la teoría X, no les gustaba trabajar, ni colaborar con sus compañeros, se mostraban apáticos, no realizaban una actividad si no se sentían observados, llegando al punto de que debían forzarlos a realizar una actividad. Si hablamos de personas de la teoría Y se concluye que son personas que les gusta trabajar, son comprometidos, responsables y competentes en las funciones que realicen. Entonces decimos que existen dos formas de ver el comportamiento de las personas, las cuales al conocerlas deben ayudar a los jefes de las empresas para motivar a sus colaboradores y de esta forma tener altos niveles de productividad.

c. Teoría de la Motivación–Higiene de Herzberg

Herzberg (citado por Andrade, Torres, & Ocampo, 2012) afirma que esta teoría habla de un sistema de dos necesidades, las cuales son: una que busca prevenir el dolor o alejarse de situaciones incómodas y la otra de desarrollarse intelectual y emocionalmente, las cuales pueden llegar a afectar en la motivación laboral de cualquier individuo.



Herzberg (citado por Chiavenato, 2007) indica que el comportamiento de un individuo y estos dos factores pueden ser explicados de la siguiente manera:

- Factores higiénicos: tiene que ver con variables que no dependen del trabajador, es decir hablamos de todo aquello que está en su entorno y como ejemplo tenemos: las personas, el salario, beneficios sociales, supervisiones, el ambiente laboral, las normas de las instituciones a donde pertenecen, entre otros, si estos factores son óptimos, evita el descontento y la apatía, de sus colaboradores.

- Factores motivacionales: Comprende variables que dependen del trabajador, es decir estas están relacionadas con las actividades que este realice, las cuales se manifiestan por ejemplo: en su autorrealización, desarrollo personal, reconocimiento y creatividad, si no existen tales factores existirá preocupación en el trabajador manifestando desinterés y desmotivación.

d. Teoría de las necesidades de McClelland

Perilla (2008) afirma que McClelland planteo la teoría de necesidades, siendo esta una de las más reconocidas, esta tiene el fin de explicar a las tres necesidades: logro, afiliación y poder y como estas afectan en las acciones de una persona, esto entorno al trabajo dentro de las empresas.

David McClelland (citado por Gonzales y Bretones, 2009) dice que su teoría se centra, en relaciones que surge con los demás dentro de una organización y están representadas por necesidades las cuales son: logro, poder y afiliación.

- **Necesidades Motivadoras**

McClelland (citado por Newstrom, 2011) dice que las personas impulsan sus necesidades motivadoras, es decir desarrollan anhelos intensos de algo, mediante la influencia del entorno cultural en que vive, siendo este reflejo de elementos como: su cultura, familia, escuela, iglesia y conocimientos.



McClelland (citado por Sánchez, 2015) indica que no importa el género, o edad, todo ser humano tiene tres motivadores dominantes el cual depende de la cultura y experiencia de un individuo, es entonces que propone las siguientes necesidades:

Necesidad de Logro.- McClellan (citado por Sánchez, 2015) sostiene que el logro es la necesidad más apropiada y con mejores resultados para la realización de actividades que tengan un cierto nivel de complicación, por ejemplo cuando hablamos de esta necesidad una persona puede presentar las siguientes características: es perseverante, acepta desafíos, está en búsqueda del éxito, es emprendedor, asume riesgos, busca desarrollarse como persona y sobresalir de entre todos los demás.

A lo largo del camino puede obtener dinero sin embargo esta no es su prioridad, asumen la responsabilidad de su rendimiento dentro del trabajo, buscando innovar y superar las dificultades que halle.

Necesidad de Afiliación.- McClellan (citado por Sánchez, 2015) dice que esta es la necesidad basada en la interacción que tiene una persona con otras personas dentro del trabajo, sin embargo estas temen la desaprobación de sus compañeros, siendo un pensamiento recurrente el querer saber cuál es la opinión que los demás tienen de él. Por ejemplo a estas personas les gusta recibir felicitaciones por su trabajo, les gusta ser selectivos con aquellas personas que le rodean para que sean sus amigos o compañeros de trabajo, ya que de esta forma saben que serán admirados y reconocidos todo el tiempo, para ello su imagen persona es de suma importancia por lo cual se presentan como personas altamente agradables, por lo contrario evitan la tensión entre compañeros.



Necesidad de Poder.- McClellan (citado por Sánchez, 2015) sostiene que las personas con la necesidad del poder están en la búsqueda de tener el control de lo que sucede a su alrededor de esta manera pueda influenciar sobre otra persona, grupo u organización en general.

Por ejemplo estas personas quieren ser reconocidas como líderes, sin importar el costo, ya que no se muestran necesariamente agradables para los demás, prefieren trabajos donde puedan ocupar cargos de prestigio, ya que de esta forma podrán ejercer autoridad y tendrán más argumentos para que sus acciones prevalezcan, es por ello que a veces pueden tornarse destructivos ya sea para ellos mismos o para la organización, sin embargo si no logran irse a extremos y actúan de forma constructiva podría ayudar a que las organizaciones presenten un adecuado crecimiento.

2.3 Variable

- Motivación laboral

2.3.1 Identificación de la variable

Aamodt (2010) explica y dice que la motivación laboral es la fuerza o el impulso que tiene un individuo para ejercer y mantener una conducta frente al logro de metas organizacionales.



2.3.2 Operacionalización de variables

Tabla 1. *Operacionalización de la variable*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Valoración
Motivación Laboral	McClelland (citado por Newstrom, 2011) habla de la motivación laboral como aquello que nos impulsa a hacer algo y determina el comportamiento de los individuos hacia objetivos.	La variable será evaluada por medio de “la escala de Motivación” – MLPA, el cual cuenta con 15 ítems mediante la técnica de Likert la cual busca medir el nivel de motivación laboral en alto, medio y bajo. También busca conocer qué necesidad es la que más predomina ya sea: poder, logro y afiliación.	Necesidad de logro. Necesidad de Poder. Necesidad de afiliación.	1,4, 7,10, 13 2, 5, 8, 11, 14 3, 6, 9, 12, 15	Una escala diagnóstica de motivación general: -Alto (50-75) -Medio (49-25) -Bajo (25-00)

Fuente: Elaboración propia

2.4 Definición de términos básicos

a. Motivación

Para Chiavenato (2007) una persona actúa de diferentes maneras, para ello debe existir un impulso el cual puede ser provocado por un estímulo o generado internamente, el cual le proporciona fuerzas para el cumplimiento de diferentes actividades, siendo este impulso la motivación.

b. Motivación laboral

Newstrom (2011) dice que la motivación laboral debe formar parte del día a día de los que trabajan en cualquier empresa, ya que de esta manera los colaboradores se sentirán fortalecidos e involucrados, con el cumplimiento de sus responsabilidades y así rendirán de mejor manera para así conseguir los objetivos organizacionales de las empresas.



c. Necesidades de la Motivación laboral

✓ Necesidad de Logro

McClelland (citado por Newstrom, 2011) dice que el logro es la necesidad que impulsa a que diferentes personas busquen y luchen por sus metas, a continuación se muestra algunos ejemplos de cómo estas personas son: trabajan más duro, buscan el reconociendo de sus jefes, son responsables, buscan la autorrealización, se preparan, no son conformistas y están a la búsqueda del cumplimiento de un objetivo.

✓ Necesidad de afiliación

McClelland (citado por Newstrom, 2009) afirma que los trabajadores con necesidades de afiliación son personas que por ejemplo les gusta tener relaciones interpersonales positivas, son cooperativos, trabajan en equipo y evitan conflictos entre compañeros de trabajo.

✓ Necesidad de poder

Según McClelland (citado por Newstrom, 2009) esta necesidad tiene que ver con un impulso que conduce a una persona a buscar el control de todo lo que le rodea, de esta manera pueda influir en las personas, por ejemplo: pueden usar este poder con dos fines: constructivos el cual ayudan al crecimiento de la organización, ya que les gusta asumir más riesgos y los destructivos: los cuales hacen que los demás pierdan la confianza y respeto de sus compañeros convirtiéndose en un líder organizacional fracasado.



Capítulo III

Método

3.1 Enfoque de Investigación

Dentro del estudio se observó una variable cuantificable la cual fue evaluada a través de un instrumento psicométrico, el cual tenía la finalidad de medir dicha variable para ayudar en la resolución de la investigación: dichos resultados pueden analizarse y visualizarse mediante tablas estadísticas. Por lo tanto, al ser medible la investigación es de un enfoque cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2 Alcance del Estudio

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), las investigaciones descriptivas muestran de manera precisa a una población o comunidad, siendo así el investigador capaz de mostrar todo lo hallado sobre la población con la que se trabajó, mediante la medición o recolección de información. Habiéndose realizado todo ello decimos que la investigación es descriptiva.

3.3 Diseño de Investigación

Para Wentz, McLaren & Kalaiian (citado por Hernández, Fernández & Baptista, 2014) el concepto de diseño está referido a la estrategia para recolectar información con el objetivo de resolver alguna problemática.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), si la investigación es cuantitativa el diseño aporta evidencia a la investigación realizada y si es no experimental no se manipularan variables solo serán observados y si es de corte transversal, los datos recolectados se deben dar en un



momento y tiempo determinado, es por ello que la investigación evalúa a los docentes en un solo corte de análisis con el fin de analizar y describir a tal variable. Llegándose a la conclusión de que la investigación es no experimental descriptivo de corte transversal.

Diagrama:



Donde:

P1: docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017

O1: motivación laboral

3.4 Población

Se cuenta con una población de 184 docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, de la Región del Cusco.

Tabla 2. *Distribución de los docentes según escuela profesional*

Escuelas Profesionales	f	%
Estomatología	39	21%
Enfermería	07	04%
Medicina Humana	97	53%
Obstetricia	08	04%
Psicología	32	17%
Tecnología Medica	01	01%
Total	184	100%

Fuente: Universidad Andina del Cusco, transparencia (2016)

Tabla 3. *Distribución de los docentes según condición laboral*

Condición laboral	f	%
Contratados	144	78%
Nombrados	40	22%
Total	184	100%

Fuente: Universidad Andina del Cusco, transparencia (2016)



3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En la investigación se empleó el instrumento de Escala de Motivación MLP (Logro, Poder y Afiliación), la cual se basa en las teorías propuestas por David McClelland.

La escala comienza con los siguientes datos: edad, condición laboral, sexo y tiempo de servicio, después se presenta la escala en sí, la cual tiene 15 ítems, los cuales serán respondidos según el método de Likert. La cual al ser calificada ayuda a adquirir la puntuación del nivel de motivación laboral las cuales tienen tres categorías ya sea alto, medio o bajo. Dicha escala también nos ayuda a obtener las necesidades predominantes como: logro, afiliación y poder.

3.5.1 Escala de Motivación MLP (Logro, Poder y Afiliación)

- **Nombre del instrumento:** Escala de Motivación MLP
- **Autores:** Steers, R y Braunstein, D.
- **Objetivo:** El instrumento tiene como finalidad evaluar el nivel de motivación laboral, al igual que sus dimensiones como son logro, poder y afiliación.
- **Traducción y validación:** Sonia Palma Carrillo
- **Número de ítems:** 15
- **Aplicación:** Individual o grupal.
- **Tiempo de aplicación:** 10 a 15 minutos.
- **Dimensiones:**
 - Logro
 - Poder
 - Afiliación



3.6 Validez y Confiabilidad del instrumento

3.6.1 Validez de la Escala de Motivación MLP (Logro, Poder y Afiliación)

Según Sánchez (2016) al validar un instrumento se busca saber que esta mida la variable de manera adecuada para ello se realizaron diferentes investigaciones dentro de la validez de criterio donde se incluía a 80 empresarios y 103 funcionarios de diferentes entidades, constructo donde se habla de que este instrumento busca medir la motivación laboral basadas en la teoría de McClelland.

Negrón y Pérez (citado por Sánchez, 2016) indica que la validez de contenido se dio a través de juicio de expertos, donde obtuvo una buena calificación a través del jurado, obteniendo un promedio de 96,9%, en donde se encuentra ubicada en el nivel de validez excelente.

El instrumento fue analizado mediante la validez de contenido ítem test, donde los valores obtenidos oscilan entre ,291 y ,804. Al obtener el resultado se decide mantener los 15 ítems, evidenciando que los ítems miden realmente la variable

3.6.2 Confiabilidad de la Escala de Motivación MLP (Logro, Poder y Afiliación)

Para Sánchez (2016) la confiabilidad de un instrumento debe estar basada en que sus resultados sean coherentes la cual en este caso fue revisada por el α de Cronbach de Consistencia Interna quien según Nunally (citado por Sánchez, 2016) dice que esta debe ser superior a 0.70 solo así el instrumento se considera aceptable para su utilización, es este caso el nivel de motivación en general es de $\alpha = 0.93$ siendo así aceptable, en cuanto a las necesidades el de logro obtuvo un $\alpha = 0.809$, el poder $\alpha = 0.789$ y el de afiliación $\alpha = 0.842$. Confirmándose así en cada uno de los casos un porcentaje superior a 0.70 siendo así confiable el instrumento.

3.7 Plan de Análisis de Datos



La investigación utilizó la Escala de Motivación MLP: logro, poder y afiliación, por ello se aplicaron las prueba en formato físico considerando los tres criterios de respuesta. Seguidamente obteniendo los resultados se trabajó con el programa de análisis el cual fue el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales o más conocido como el software SPSS. Se utilizó los estadísticos descriptivos: frecuencia y porcentaje. Para la diferencia entre estratos poblacionales se usaron pruebas estadistas paramétricas: las cuales fueron el ANOVA o también llamado el análisis de varianza unidireccional y para los análisis no paramétricos: se usó el chi cuadrado de homogeneidad, considerando el número de grupos número de grupos comparados.



Capítulo IV

Resultados de la investigación

En este capítulo se desarrollan los procedimientos estadísticos y la interpretación de datos que permitirán dar respuesta a los objetivos del estudio considerados para la investigación, iniciándose por los objetivos específicos y concluyéndose con el objetivo general.

4.1 Resultado respecto a los objetivos específicos

Los objetivos específicos propuestos para el estudio buscan en una primera instancia identificar y describir la presencia de necesidades como impulsoras de la motivación, teniéndose según la teoría utilizada las necesidades de logro, poder y afiliación. Posteriormente se analizará el nivel de motivación en los docentes universitarios evaluados tomando en consideración las variables de división poblacional establecidas para el estudio.

La tabla 4 muestra una mayor agrupación de docentes dentro de la necesidad logro, con 73.4% de evaluados, seguida de la necesidad de afiliación, con 17.9% de evaluados, encontrándose por último la necesidad de poder, con 8.7% de evaluados. Bajo los resultados mencionados veremos que un porcentaje cercano a las tres cuartas partes de la población presenta necesidad de logro o reconocimiento, repartiéndose el porcentaje sobrante entre las necesidades de afiliación y poder.

Considerando los resultados encontrados podemos identificar el impulso orientador a la consecución de metas con la necesidad de logro, en la población con la cual se trabajó. Veremos que para los docentes de la Universidad Andina del Cusco de la Facultad de Ciencias de la Salud el logro se constituye en un factor fundamental por sí mismo y no solo vinculado a la recompensa



por la acción. Algunas de las características que podrían identificar a estos trabajadores serían el mayor esfuerzo al percibir la posibilidad de recibir el crédito personal por las acciones ejecutadas, el asumir la responsabilidad plena de sus actos y resultados originados, así como la búsqueda de la retroalimentación periódica por parte de sus superiores o personal al mando.

Tabla 4. *Motivación laboral, según necesidad de logro, poder y afiliación*

Nivel	<i>f</i>	%
Logro	135	73.4
Afiliación	33	17.9
Poder	16	8.7
Total	184	100.0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 tiene los resultados los cuales permiten identificar y describir si existe diferencia en el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, según condición laboral, utilizándose para conocer dicha diferencia la formula estadística chi cuadrado de homogeneidad, teniendo en consideración la naturaleza de los datos analizados, así como la existencia de dos grupos poblacionales sobre los cuales establecer la diferencia. Una vez desarrollado el procesamiento estadístico, considerando el error estándar normalmente utilizado en estudios de psicología, se pudo identificar que no existe diferencia estadísticamente significativa entre docentes nombrados y contratados, encontrándose un coeficiente de 1.153, para la fórmula utilizada, así como un p valor = 0.208, superior al nivel de significación utilizado.



Tabla 5. *Motivación laboral, según condición laboral*

		NIVEL DE MOTIVACIÓN		Total
		Medio	Alto	
Condición Laboral				
Nombrados	Recuento	2	38	42
	% dentro de nivel de motivación	9,5	90,5	100,0
Contratados	Recuento	23	119	142
	% dentro de nivel de motivación	16,2	83,8	100,0
Total	Recuento	27	157	184
	% dentro de nivel de motivación	14,7	85,3	100,0
Chi-cuadrado de homogeneidad = 1,153		$p = 0.208$		

Fuente: Elaboración propia

A fin de identificar y describir diferencias en trabajadores, según tiempo de servicio, se utilizó el estadístico ANOVA, considerándose prudente este estadístico de análisis de varianza al considerar el número de grupos a ser comparados. En la tabla 6 se observa que, no existe diferencia estadísticamente significativa entre docentes al compararse según tiempo de servicio, encontrándose un nivel de significación de 0.381 para la prueba en mención. Los resultados identificados nos permiten llegar a considerar la homogeneidad de datos, entendida como la inexistencia de claras diferencias entre intensidad de motivos o factores motivacionales dentro de la población objeto de estudio, quedando implícita la falta de influencia de esta variable en el desarrollo de la actividad laboral, cuando se considera el tiempo de servicio.

Tabla 6. *Motivación laboral, según tiempo de servicio*

			Nivel de motivación
Nivel de ANOVA			1,030
motivación	Sig. (bilateral)		.381



GI 3

Fuente: Elaboración propia

Los resultados referentes al nivel de motivación, según tiempo de servicio podrían complementarse con el análisis etario dentro de la población, teniendo en consideración que aquellos docentes con mayor tiempo de servicio podrían ser además mayores que los que tienen menor tiempo ejerciendo la docencia dentro de la población objeto de estudio, sin ser el mencionado análisis absoluto para todos los casos pero presentándose como prudente dentro de los mismos. Por cuanto se realizó la comparación según grupos etarios, la misma que se muestra en la tabla 7, encontrándose que tampoco existe diferencia estadísticamente significativa entre grupos etarios.

Tabla 7. *Motivación laboral, según edad*

		Nivel de motivación	
Nivel de motivación	ANOVA		0,70
	Sig. (bilateral)		.976
	GI		3

Fuente: Elaboración propia

La tabla 8 nos permite analizar los resultados que dan respuesta al objetivo orientado a identificar y describir diferencias en el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, según sexo, utilizándose para dicho fin el estadístico chi cuadrado de homogeneidad, teniendo en consideración la naturaleza de los datos, así como la cantidad de grupos a compararse, siendo un análisis estadístico habitual al analizársela homogeneidad de variables. Los resultados de la prueba arrojan un p valor de 0.118, superior al 0.05 establecido como nivel de significación en el estudio. Con los resultados analizados llegamos



a identificar que el nivel de motivación no presenta distinción para el sexo de los docentes, es decir que tanto varones como mujeres se ubican mayormente en niveles altos o medios, más no bajos.

Tabla 8. *Motivación laboral, según sexo*

		NIVEL DE MOTIVACIÓN		Total	
		Medio	Alto		
SEXO					
	Femenino	Recuento	8	69	77
		% dentro de nivel de motivación	10,4	89,6	100,0
Masculino	Recuento	19	88	107	
		% dentro de nivel de motivación	17,8	82,2	100,0
Total	Recuento	27	157	184	
		% dentro de nivel de motivación	14,7	85,3	100,0
Chi-cuadrado de homogeneidad = 1,941		$p = 0.118$			

Fuente: Elaboración propia

Por último se presentan los resultados para el quinto objetivo específico, referido a identificar y describir si existe diferencia en el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, según Escuelas Profesionales, eligiéndose como estadístico a utilizar el ANOVA, conociéndose la posibilidad de utilizar resultados numéricos escalares y dada la cantidad de grupos poblacionales a comparar. Una vez sometidos los resultados a la prueba estadística seccionada se identificó un p valor de 0.55, superior al nivel de significación de 0.05 utilizado para el estudio, hallándose que no existe diferencia estadísticamente significativa en los niveles de motivación al compararse docentes de distintas escuelas profesionales de la Facultad Ciencias de la Salud. De esta manera veremos que el nivel de motivación en el ejercicio de la docencia no estaría condicionado a la pertenencia específica a una de las Escuelas



Profesionales, evidenciándose semejante nivel de dispersión dentro del nivel de motivación, entre los evaluados de distintas escuelas.

Tabla 9. *Motivación laboral, según escuelas profesionales*

		Nivel de motivación
Nivel de motivación	ANOVA	0,794
	Sig. (bilateral)	.555
	GI	5

Fuente: Elaboración propia

4.2 Resultado respecto al objetivo general

En relación al objetivo general referente a identificar y describir el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, durante el periodo considerado para el estudio se encontró que un 85.3% de evaluados se encuentran en el nivel alto de motivación laboral, seguidos un 14.7% ubicados en un nivel medio, no existiendo ningún evaluado en el nivel bajo de motivación.

Tabla 10. *Nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco*

Nivel	<i>f</i>	%
Alto	157	85.3
Medio	27	14.7
Total	184	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 los resultados muestran una clara orientación de los evaluados al colocarse en el nivel favorables dentro de la variable de estudio, situación que evidenciaría un mayor afán, esfuerzo y ahínco por la búsqueda del cumplimiento de los objetivos organizacionales dentro de la universidad, condicionado al logro de necesidades individuales en los docentes evaluados,



considerándose un escenario favorable para que sus funciones sean cumplidas de manera apropiada dentro del puesto de trabajo que cada uno realiza.



Capítulo 5

Discusión

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

Tomando en cuenta los objetivos que busco desarrollar la presente investigación, se detallan los principales hallazgos en el siguiente orden:

Se encontró que el logro es la necesidad con mayor agrupación de personas significando así, que los docentes presentan un alto anhelo por tener éxito, ser perseverantes, no conformarse y vencer desafíos, después se encuentra las necesidades de afiliación y poder en ese orden.

Al analizar los datos se encontraron que no existe diferencias entre ninguno de los análisis poblacionales como son condición laboral, tiempo de servicio, sexo y escuela profesional, no afectando estas a la motivación de los docentes.

En cuanto al objetivo general hay un alto nivel de motivación laboral en gran parte de los docentes lo cual condiciona y significa, que según Chiavenato (2007) los docentes son impulsados por una fuerza interna el cual hace que ellos se comporte de cierta manera, siendo así la motivación un elemento de suma importancia para el cumplimiento de sus funciones y tengan un desempeño óptimo dentro de su trabajo.

5.2 Limitaciones del estudio

Al aplicar el instrumento, se evidenció que no existe una cultura de la evaluación, ya que cierto número de docentes se mostró resistente a la misma, encontrándose una mayor negativa en una de las Escuelas Profesionales.



Una de las limitaciones para considerar es que no se pudo evaluar a todos los docentes en un solo turno, debido a los horarios sin embargo se pudo cumplir con el objetivo el cual era evaluar a todos los docentes.

5.3 Comparación crítica con la literatura existente

En relación a las diferentes investigaciones consultadas dentro de los antecedentes, se pudieron encontrar puntos de interés las cuales ayudaran y permitirán un mejor entendimiento de la variable de estudio, entre los cuales figuran:

En la investigación realizada se halló que en la mayoría de docentes cuentan con un nivel alto de motivación laboral, al comparar este resultado con la investigación de López (2015) la cual encontró entre sus resultados que hay poca motivación entre sus docentes y esto influía al desempeño adecuado dentro de sus aulas afectando a la calidad de servicio que brindaba la institución, se halló también que existía un cierto abandono de sus directivos y un clima desfavorable dentro de la institución. Algo que resaltar de esta investigación es que todos los docentes estaba inconformes quienes solo buscaban querer ser reconocidos por su trabajo. Comparando la investigación anterior con la investigación realizada, podemos decir que dentro de nuestra casa de estudios los docentes motivación traería consigo un adecuado desempeño dentro de sus aulas, y de esta manera podría traer consigo calidad de servicio en educación, apoyándonos al resultado de que existe un alto porcentaje con necesidad de logro, si esta es fortalecida con ayuda de los directivos de las diferentes facultades los docentes seguirían desenvolviéndose de manera adecuada en sus funciones pues se sentirían reconocidos.

Tomando en cuenta la investigación de Acosta (2019) se halló que la motivación era baja en los docentes el cual afectaba seriamente en su metodología de enseñanza aumentando así frustración e inconformidad, fuera de ello existía el llamado celo profesional el cual fue resaltado



al encontrar bajos niveles de afiliación. Dentro de nuestra universidad se destaca que los docentes tienen el afán de querer superarse, investigar y buscar nuevas formas de enseñanza y todo aquello que implique la necesidad de logro, esto se ve reflejado porque están motivados y buscan la forma de querer sobresalir, esto sumado a la constante supervisión de diferentes entidades que regulan la calidad de enseñanza en cambio en una institución de educación básica regular no se le exige el cumplimiento de ciertos criterios el cual hace suponer que la institución esté enfocada y priorice otras actividades.

Por otra parte en Solís (2016) quien halló que existe una media motivación laboral y siendo el impulso motivador de la afiliación con mayor porcentaje, lo cual significa que los trabajadores son personas que prefieren las relaciones donde se sientan valoradas, los cuales le puedan proveer de energía, atención, admiración, el cual funge a su vez como soporte emocional, este tipo de trabajadores tratan de unirse y sumar esfuerzos para la resolución de problemas. Si bien es cierto dicho resultado es distinto al presente estudio realizado esta nos brinda luces y demuestra que según Solís hoy en día la necesidad de Afiliación trae consigo buenos resultados para el entorno de una organización, si ya se tiene la necesidad de logro debe ser fortalecida con la necesidad de afiliación, esto con el fin de tener mejores cimientos para que exista una alta motivación en los docentes.

Para obtener los resultados en la investigación realizada si bien es cierto no se usó una muestra sino se trabajó con la población en general, hallándose los resultados ya expuestos, Sánchez (2016) realizó lo mismo en su investigación donde se trabajó con 120 colaboradores, el autor indica que tomó esa decisión debido a que si utilizaba una muestra esta sería pequeña en cambio sí utilizaba toda la población debido a la cantidad de trabajadores sus resultados serían más veraces. También es importante recalcar que se halló la existencia de la relación entre satisfacción y motivación es



decir un colabora motivado se siente satisfecho y por ende realiza sus actividades de manera eficaz. Para empezar la investigación trabajo con toda la población los cual nos otorgara y ara que los resultados se generalicen y nos ayudara para brindar mejor información a nuestra universidad, si bien es cierto que se encontró una motivación alta en los docentes si tomamos en cuenta lo que dice Sánchez un docente motivado realiza sus funciones de manera óptima y posiblemente al cumplirlas se sentirá satisfecho.

En cuanto al primer objetivo específico el cual nos habla de las necesidades motivacionales planteadas por McClelland, se halló que varios docentes están impulsados por la necesidad de Logro, siendo la gran mayoría con este resultado, la investigación presentada por Catata (2017) quien concluyo que el tipo de necesidad que predomina en los docentes es la necesidad de logro, el autor indica que esto es porque el director de la institución conoce y escuchas a sus colaboradores, constantemente busca la capacitación para ellos y les da la facilidad para que se pueda seguir desarrollando profesionalmente, ligada también a la constante supervisión y preocupación por el bienestar de los docentes ayudándoles al cumplimiento de sus metas. Tomando en cuenta que la necesidad de logro tiene una presencia importante dentro de la universidad se puede decir que esta repercute en los docentes siendo esa la fuerza que los impulsa para el logro de sus metas el cual podría influenciar a la mejora de su rendimiento laboral, teniendo así como pieza fundamental a los directores de cada escuela profesional se podría suponer apoyándonos en la investigación de Catata, que si un director de escuela se interesa por el bienestar de sus docentes, está pendiente en reconocer sus logros y le da las facilidades para que logre sus metas este se sentirá más motivado el cual repercutirá en su desempeño dentro de su trabajo y de igual manera a la Universidad.



En cuanto a los objetivos específicos los cuales hablan de variables como sexo, tiempo de servicio y escuelas profesionales se halló que estas no afectan a la motivación laboral, estadísticamente hablando es allí donde se concuerda con Murrugarra (2018) quién, en su investigación se pudo hallar que hay un alto nivel de motivación laboral el cual no cambia con las variables ya mencionadas, según el investigador la motivación no se ve afectada. Entonces decimos que los datos demográficos no afectan a la motivación laboral es decir que estas no influyen en el cumplimiento de sus actividades ni en su desempeño dentro de su trabajo.

Si bien es cierto la presente investigación se realizó en una Universidad privada donde se halló alta motivación laboral, Olivares (2017) realizó su investigación en una universidad nacional la cual tiene una sede en Andahuaylas, hallándose que hay baja motivación, el cual no apoyaba a que exista un adecuado desempeño laboral, si bien es cierto tanto universidades públicas como privadas se rigen por reglas reguladas por las diferentes entidades, ¿por qué la motivación laboral tiene dos diferentes resultados?. Olivares indica que uno de los factores es que los docentes de la universidad nacional no reciben su sueldo adecuadamente como al de universidades privadas es decir suelen ver casos donde los docentes no reciben su sueldo a tiempo y tiene que esperar a que el gobierno les dé una respuesta, otro factor el cual no ayuda a que los docentes no se sientan motivados a realizar su trabajo podría ser que no hay personas que se preocupen por su constante capacitación, existiendo también poca supervisión de sus actividades mostrándose una dejadez en cuanto a la enseñanza hacia sus alumnos, entonces un docente puede buscar la motivación laboral por diferentes necesidades ya sea logro, afiliación y poder, en la investigación realizada por Olivares se podría decir que estas necesidades no están siendo fortalecida y por ello no habría una adecuada motivación laboral afectando está a su desempeño laboral.



5.4 Implicancias del estudio

Este estudio buscó saber cuál es el nivel de motivación laboral, cuál de las necesidades ya sea de logro, afiliación y poder, es la que prevalece en los docentes, y si todo ello podría ayudar a contribuir el planteamiento de metas en cuanto a planes de trabajo, el cumplimiento de diferentes objetivos dentro de la institución, al planteamiento de diferentes actividades ya sean talleres o capacitaciones enfocadas en el mantenimiento de la necesidad de logro y fortalecimiento el de la afiliación, de esta manera mantener la motivación laboral en niveles altos, la cual ayudaría a que los docentes den lo mejor para realizar sus funciones y así la Universidad Andina siga siendo líder en brindar calidad en cuanto educación, lo cual apoyara a la acreditación y licenciamiento de la Universidad.

De igual manera, se busca proporcionar conocimiento e información a personas que quieran realizar investigaciones de tipo cualitativas y cuantitativas como correlacionales, experimentales o explicativos, de cierta manera se busca también realizar una contribución a la psicología como ciencia.



Conclusiones

PRIMERA. Se evidenció que en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco existe un alto nivel de motivación laboral significando esto que los docentes desarrollan grandes esfuerzos para el cumplimiento de objetivos organizacionales.

SEGUNDA. De las tres necesidades según McClelland se presenta en primer lugar la necesidad de logro, seguido por la de afiliación y por último la del poder. Al ser el logro la necesidad más sobresaliente se puede decir que los docentes buscan la superación, el éxito, son capaces de aceptar retos y buscan sobresalir.

TERCERA. El análisis chi-cuadrado indica que no existe diferencia entre el nivel de motivación laboral y condición laboral. Por lo que se puede concluir que ambas variables son independientes.

CUARTA. El tiempo de servicio no influencia en la motivación laboral.

QUINTA. No existe diferencia de motivación laboral entre sexo masculino y femenino, ya que ambos presentan un alto nivel de motivación.

SEXTA. Según escuelas profesionales se evidenció una alta motivación laboral no existiendo diferencias entre estas.



Sugerencias

Primera.- Desarrollar más investigaciones respecto a motivación laboral y otras variables en docentes dentro de la universidad y que estas sean expuestas a experimentación con el fin de extender más conocimiento, el cual ayudara a cumplir con una de las exigencias de la SUNEDU y la RIEV la cual es realizar investigaciones en favor a la ciencia.

Segunda.- Como se pudo observar se pudo hallar un nivel de motivación alto, sin embargo se sugiere fortalecer las necesidades como logro y afiliación.

Tercera.- Sería importante generar programas que estén guiados al aumento y mantenimiento de la motivación laboral dentro de los docentes, por ejemplo mediante talleres o capacitaciones enfocados fundamentalmente en la para lograr un adecuado desempeño en cuanto a sus labores.

Cuarta.- Crear programas de incentivos que busquen el reconocimiento de los docentes Universitarios.

Quinta.- Para reforzar la necesidad de afiliación se pueden promover actividades extra-laborales que busquen fortalecer lazos entre los docentes por ejemplo con la participación en actividades como: campeonatos, juegos deportivos, actividades recreativas para así crear un adecuado ambiente de trabajo dentro de la facultad y de cada escuela profesional.



Referencias bibliográficas

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Asociación de Psicología Americana. (1 enero del 2017). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. Recuperado de <https://www.apa.org/ethics/code/index>
- Acosta, M. (2019). *La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la Parroquia de Nayón*. (Tesis de pregrado). Universidad de las Americas, Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/10534/1/UDLA-EC-TLEP-2019-01.pdf>
- Andrade, S., Torres, B., & Ocampo, G. (2012). *Teoría de la Motivación–Higiene de Herzberg*. Caracas, Venezuela: T.S.U. Recuperado de: <http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf>
- Catata, M. (2017). *Tipos de necesidades que predominan en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11654/Catata_Huaracha_Maritza.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Editora Atlas, S.A.



- Colegio de Psicólogos del Perú. (16 de julio del 2018). *Código de ética y deontología de psicólogos del Perú*. Recuperado de http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Congreso de la República del Perú. (9 de julio de 2014). Ley Universitaria N° 30220. *El Peruano*, pp. 527211-527233.
- Díaz, A. (2010). *El poder de la motivación*. Costa Rica: Ice
- Dubrin, A. (2008). *Relaciones humanas. Comportamiento humano en el trabajo*. México: Pearson.
- Espinoza, V. & Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Chile: Ediciones UDP.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Lima, Perú: Editorial Planeta Perú
- González, J. & Bretones, F. (2009). *Motivación laboral*. Madrid: Pirámide.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Education. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.
- Judge, T., & Stephen, R. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- La República. (2018, 20 mayo). Diez mil catedráticos sin maestría tienen 2 años para obtenerla, si no serán cesados. *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1251849-10-mil-catedraticos-maestria-2-anos-obtenerla-seran-cesados/>
- López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Carabobo*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1322/Dlopez.pdf?sequence=1>



- Ministerio de Educación. (2014). *Ley Universitaria 30220*. Recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf
- Murrugarra, C. (2018). *Nivel motivacional y la identificación de la necesidad predominante basado en la teoría de McClelland en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°192 de Puno, en el año 2017*. (Tesis de pre grado). Universidad Néstor Cáceres Velázquez, Juliaca, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1410/T036_72322725.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Naranjo, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones en el ámbito laboral. *Revista Educación. Volumen (33)*, pp. 153-170.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill/interamericana editores.
- Olivares, O. (2017). *Análisis de correlación canónica aplicado al estudio de la relación entre motivación y desempeño docente en la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco sede, Andahuaylas, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Andina del Cusco, Perú: Recuperado de: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2883>
- Perilla, L. (2008). David C. McClelland. *Revista Latinoamericana de Psicología. Volumen (28)*, pp. 529-532.
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific. Volumen (3)*, pp. 177-192
- Ruiz, J. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas*. Recuperado de:
<http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28925/1/Zamora%20Salazar.pdf>



- Salazar, M. & Northía, A. (2016). La Motivación Laboral en el Sector de Servicios ¿ Qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera?. *Revista empresarial*, 10(40), 7-12.
- Sánchez, R. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote* (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/233>
- Solís, S. (2016). *Motivación laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2016* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1265/Sol%c3%ads_DSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2016). *El modelo del Licenciamiento y su implementación en el sistema Universitario Peruano*. Obtenido de sunedu.gob.pe: <https://www.sunedu.gob.pe/condiciones-basicas-de-calidad-2/>
- Pereira, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación*, 33(2), 153-170.
- Universidad Andina del Cusco. (2017). *Reglamento general de docentes y jefes de práctica*. Recuperado de: https://www.uandina.edu.pe/descargas/transparencia/R_CU-289-2017-UAC-reglamento-docentes-jefes-practica.pdf



Apéndice



A. Matriz de consistencia

Variable	Formulación del problema	Objetivos	Método	Población	Instrumento
Motivación Laboral	Problema general ¿Cuál es el nivel de motivación laboral docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017?	Objetivo general Identificar y describir el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017	La actual	Se cuenta con una población de 184 docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco.	En este estudio se utilizara el instrumento Escala de Motivación MLP Logro, Poder y Afiliación.
	Problemas específicos a. ¿Cómo se presenta la necesidad de Logro, Poder y Afiliación en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco?	Objetivos específicos - Identificar y describir cómo se presenta la necesidad de Logro, Poder y Afiliación en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco	Descriptivo Simple, no experimental de corte transversal		



-
- b. ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, según condición laboral?
- Identificar y describir si existe diferencia en el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, según condición laboral.
- c. ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, según el tiempo de servicio?
- Identificar y describir si existe diferencia en el nivel de motivación laboral en docentes de
- d. ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en
- Identificar y describir si existe diferencia en el nivel de motivación laboral en docentes de
-



docentes de la Facultad

Ciencias de la Salud de la

Universidad Andina del

Cusco, según sexo?

la Facultad Ciencias de la Salud

de la Universidad Andina del

Cusco, según sexo.

- Identificar y describir si existe

diferencia en el nivel de

motivación laboral en docentes de

la Facultad Ciencias de la Salud

de la Universidad Andina del

Cusco, según Escuelas

Profesionales



B. MATRIZ DE INSTRUMENTOS

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valorativa
Motivación	Dividido en necesidades:	Referido al esfuerzo por querer sobresalir y por la búsqueda del éxito.	Ítems	1. Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo
	Logro.		(1, 4, 7,10, 13)	4. Me gustan los retos difíciles. 7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas 10. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas. 13. Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.
	Poder	Basado en la búsqueda de querer tener influencia de los que los rodea puede ser negativa como positiva	Ítems	2. Me gusta competir y ganar. 5. Me gusta llevar el mando. 8. Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.



Afiliación	El cual tiene que ver con las relaciones personales que los trabajadores forman en base a la confianza y buen trato.	Ítems (3,6, 9, 12, 15)	11. Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo. 14. Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor. 3. A menudo encuentro que hablo con las personas a mí alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo. 6. Me gusta agradar a otros. 9. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo. 12. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones. 15. Me gusta más trabajar con otras personas que sólo
------------	--	------------------------	---



C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE UNA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Motivación laboral en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco 2017

Investigador principal: Karen Patricia Huanca Pilares

Lugar donde se realizara el estudio: Facultad Ciencias de la Salud, Universidad Andina del Cusco

Nombre del participante: _____

Usted está invitando a contribuir en la investigación psicológica, si decide participar en esta investigación, debe saber y conocer lo siguiente: el consentimiento informado es de suma importancia pues esta ayudara tanto al investigador como al evaluado que se realizara con los datos obtenidos. Si tuviera alguna pregunta o duda tiene la libertad de preguntar.

Si usted comprendió el objetivo de la investigación, absolvió sus dudas y está de acuerdo en participar de manera anónima, solo debe firmar y si desea se le brindara una copia del documento.



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ he absuelto mis dudas, me he informado y comprendí la importancia de la investigación. La evaluadora me ha informado de manera adecuada sobre como los datos que brindaré en el cuestionario serán utilizados de manera adecuada y no se expondrá mi nombre de manera que pueda perjudicarme.

Firma del participante

Fecha: _____

Esta parte debe ser completada por el Investigador (o su representante):



D. Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE MOTIVACION - MLP

Edad: _____

Sexo: _____

TD: Totalmente en Desacuerdo

D: En Desacuerdo

AV: Algunas Veces

A: De Acuerdo

TA: Totalmente de Acuerdo

ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1. Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2. Me gusta competir y ganar					
3. A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo					
4. Me gustan los retos difíciles					
5. Me gusta llevar el mando					
6. Me gusta agradar a otros					
7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
8. Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.					
10. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11. Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
12. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13. Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14. Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15. Me gusta más trabajar con otras personas que solo.					